SPORT AND RECREATION
Research Communiqués

No. 15 (February 1994)

Active living in Ontario workplaces

The Recreation Research Communique is designed to disseminate information obtained from studies and analyses conducted or funded by the Recreation Division.

The Ministry has recently received the report of a study entitled "Active Living in Ontario Workplaces". The study was conducted by the Canadian Fitness and Lifestyle Research Institute, and is part of a larger national study (1992 National Workplace Survey), the Ontario component of which was funded by the Ministry. This issue presents a summary of the report.

Methods

A questionnaire was mailed to a random sample of 2,450 Ontario companies with greater than 20 employees, including the public sector. The sample was stratified by number of employees in the company. Eight hundred and eighty-two companies responded, for a response rate of 36%. The rate varied from 22% of companies with 20-49 employees to 50% of companies with more than 500 employees.

The questionnaire was designed to elicit information from companies concerning their provision of physical activity programs, how those programs are planned and operated, and how the concept of active living, including physical activity, is promoted in the workplace.

Results

Profile of Physical Activity Programs

Forty-eight percent of companies encourage employees to be physically active. Flexible hours is the most popular means (25%), followed by information about community programs (13%), and walking and cycling paths (8%). Companies in the finance and service sectors are more likely than in other sectors to encourage employees to be active. The larger the company, the more likely it is to provide information on community programs, and to provide

walking and cycling paths.

101-00018/

Fifty-three percent of companies provide sport and recreation opportunities. The most popular opportunities are team sports like softball and hockey (34%) and recreational events such as ski trips and golf tournaments (33%). Special physical activity events such as Sneaker Day and Corporate Challenge are also popular (15%). In general, sport and recreation opportunities increase with increasing company size.

Twenty-one percent of companies offer fitness opportunities to their employees. The most popular means is through subsidized programs at a local fitness facility. Such subsidies are the most popular type of fitness opportunity offered by companies in all sectors, except public administration, where group exercise programs are the most popular offering. Generally, the likelihood and number of fitness opportunities offered through the workplace increase with increase in size of the company.

One-third of employees in companies with a physical activity program actually choose to participate in it. The majority of these people are men; only about half as many women as men participate in programs. Men are more likely to participate in sport and recreation programs, whereas women are more likely to participate in fitness programs and use of related facilities. Participation rates are higher in the finance/service sector and lower in the public administration sector. Participation rates for men are inversely related to company size, but for women are directly related. Sex differences are not evident in large companies.

Physical activity programs are open to all employees in the vast majority of companies offering programs. Where restrictions do apply, full-time employees, salaried employees and managers or professionals are more likely to have access. Programs are more likely to be open to all employees in the public administration sector, and least likely to be open to all in the trade and commerce sector.

Planning and Operation of Programs

Seventy-eight percent of companies indicate that both the employer and the employee share some responsibility for the employee's health. An additional 14% indicate that the employee's health is at least a matter of interest and concern to the employer. Companies in the industry/manufacturing sector are more likely to view the employee's health as a shared responsibility than those in other sectors. There is a direct linear relationship between company size and the view that health is a shared responsibility between the employer and the employees and an inverse relationship with the view that health is solely the employee's responsibility.

A company's physical activity program is most often managed by a joint employer-employee committee (37%). Other popular management options are employer only (31%) and an employee association (9%). Employers are most likely to manage fitness and support programs, whereas an employer-employee committee

generally manages the sport and recreation programs. The employer-employee committee is the most popular choice for companies having fewer than 100, or more than 500, employees. The employer is most likely to manage the program in the mid-sized companies.

In about half of the companies with physical activity programs, the cost is shared between the employer and employee. When this is not the case, the cost is usually borne solely by the employer. Typically, it is the cost of the program itself that is shared, whereas the costs of promotion and support are borne by the company. Companies in the industry/manufacturing sector are more likely to fund a program in its entirety than are companies in other sectors.

Over half of workplaces with programs do not evaluate them. For those that do so, half of them evaluate the program using participation rates. Other less popular methods include absenteeism records, turnover rates, employee productivity and Workmen's Compensation claims. The likelihood of evaluation increases with the size of the company. Evaluation is most often conducted by senior management, less frequently by the personnel department or a health and wellness committee. An external evaluator is rarely used.

Promoting Active Living in the Workplace

One-half of the companies with physical activity programs are interested in expanding them most often by providing more information (39%), providing more sport/recreation or physical activity opportunities (22%), or additional financial support (20%). Generally, large companies are more interested in expanding their physical activity programs than are small companies.

About a quarter of the companies without programs are interested in starting one. Most of these are interested in providing information; about half are interested in providing financial support, and about 25% are interested in providing equipment or facilities. There is a direct relationship between company size and the interest in beginning a program.

Better employee relations, improved morale, improved employee health, increased productivity, greater job satisfaction and demonstration that the company cares about its employees are the benefits most frequently cited by companies. Other popular choices are improved company culture and reduced health/ insurance costs.

Sixteen percent of companies indicate that they are not convinced of the benefits of having a physical activity program. Other reasons for not offering a program include a feeling that there is inadequate space on site, lack of company funds, low employee interest, and a lack of volunteers to manage the program.

Low employee participation is the principal reason that physical activity programs are discontinued; this reason was four times as likely to be cited as any other reason. The next most common reason cited is that the program worked well, but it failed due to

financial support.

For more information, contact the Sport and Recreation Branch at (416) 314-7204.

TOP

| central site | feedback | search | site map | français |
| ministry home | contact us | related sites |

Ontario
This site maintained by the Government of Ontario, Canada

Copyright information: © Queen's Printer for Ontario, 1997
Last Modified: July 29, 1997

This information is provided as a public service, but we cannot guarantee that the information is current or accurate. Readers should verify the information before acting on it.

SPORTS ET LOISIRS

Communiqués de recherches

Communiqué nº 15 (Février 1994)

Conditions physique et mode de vie en milieu de travail en Ontario

Le communiqué *Recherches en loisirs* se propose de diffuser l'information qui se dégage des études et des analyses que la Direction de la politique des loisirs a réalisées ou financées récemment.

Le ministère a reçu récemment le rapport d'une étude intitulée « Active Living in Ontario Workplaces ». L'étude a été réalisée par l'Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie et s'inscrit dans un projet national plus vaste (Enquête nationale sur la condition physique au travail de 1992) dont le ministère a financé la composante ontarienne. Ce numéro présente un résumé du rapport.

Méthodes

Un questionnaire a été adressé à un échantillon choisi au hasard de 2 450 entreprises de l'Ontario ayant plus de 20 employés, y compris des organismes du secteur public. L'échantillon était stratifié selon le nombre d'employés de l'entreprise. Huit cent quatre-vingt-deux entreprises ont répondu à l'enquête en totalisant un taux de réponse de 36 pour cent. Ce taux variait par ailleurs de 22 pour cent chez les sociétés qui comptaient un effectif de 20 à 59 employés et de 50 pour cent chez les sociétés ayant plus de 500 employés.

Le questionnaire était conçu pour obtenir de l'information concernant l'offre de programmes d'activité physique, la manière dont ces programmes sont planifiés et exploités et comment le concept de vie active y compris l'activité physique est promu sur le lieu de travail.

Résultats

Profil des programmes d'activité physique

Quarante-huit pour cent des entreprises encouragent leurs employés à se tenir en forme. L'horaire variable est le moyen le

plus populaire (25 pour cent) suivi de l'information sur les programmes communautaires (13 pour cent) et les sentiers de randonnée et les pistes cyclables (8 pour cent). Les sociétés dans le domaine financier et le secteur des services sont plus enclines que les entreprises des autres secteurs à encourager la vie active des employés. Plus grande est la taille de la compagnie et plus il est probable qu'elle procure de l'information sur les programmes communautaires en organisant des sentiers de randonnée et des pistes cyclables.

Cinquante-trois pour cent des entreprises fournissent des occasions de sports et de loisirs. Les formes les plus populaires consistent dans la création d'équipes sportives de softball et de hockey (34 pour cent) et l'organisation de manifestations comme des excursions de ski et de tournois de golf (33 pour cent). Des occasions spéciales comme le Jour de l'espadrille et le Défi à l'entreprise jouissent également d'une certaine popularité (15 pour cent). En général, les occasions de sports et de loisirs augmentent avec la taille de l'entreprise.

Vingt et un pour cent des entreprises proposent des activités de conditionnement physique à leurs employés, plus couramment par la subvention de programmes offerts par un centre local de conditionnement physique. De telles subventions sont le moyen le plus apprécié par les sociétés dans tous les secteurs, sauf dans celui de l'administration publique où ce sont les programmes d'exercices en groupe qui emportent l'adhésion du plus grand nombre. En général, la possibilité et le nombre des occasions de conditionnement physique proposées sur le lieu de travail augmentent avec la taille de l'entreprise.

Un tiers des employés qui travaillent dans des entreprises offrant un programme d'activité physique choisissent d'y participer. Ce sont en majorité des hommes; la participation des femmes atteint environ la moitié de la présence masculine. Les hommes ont une plus grande probabilité de participer à des programmes sportifs et de loisirs, tandis que les femmes préfèrent les programmes de conditionnement physique et l'utilisation d'installations connexes. Les taux de participation sont plus élevés dans le secteur des finances et des services et plus faibles dans le secteur public. Les taux de participation des hommes sont en relation inverse avec la taille de la société, tandis qu'ils sont en relation directe pour les femmes. Aucune différence selon le sexe n'apparaît dans les grandes entreprises.

Les programmes d'activité physique sont ouverts à tous les employés dans la vaste majorité des entreprises qui les offrent. Là où des restrictions s'appliquent, ce sont les employés à plein temps, les employés salariés et les gestionnaires ou professionnels qui y ont de préférence accès. Les programmes seront avec une plus grande probabilité ouverts à tous les employés du secteur public et moins ouverts à tous dans le secteur commercial.

Planification et exécution des programmes

Soixante-dix-huit pour cent des entreprises indiquent que l'employeur et l'employé sont solidairement responsables de la

santé du personnel. Dans une proportion de 14 pour cent, elles indiquent que l'employeur porte intérêt à la santé de l'employé et en a le souci. Les entreprises du secteur industriel et manufacturier ont plus tendance à considérer que la santé de l'employé est une responsabilité partagée que celles des autres secteurs. Il existe une relation linéaire directe entre la taille de la compagnie et l'opinion tenant que la santé est une responsabilité qui incombe autant à l'employeur qu'aux employés et une relation inverse avec l'opinion tenant que la santé est uniquement l'affaire de l'employé.

Un programme d'activité physique d'entreprise est le plus souvent géré par un comité employeur-employés (37 pour cent). D'autres options populaires de gestion sont «à la charge de l'employeur seulement» (31 pour cent) et «à la charge de l'association du personnel» (9 pour cent). Il est plus probable que les employeurs assument la gestion des programmes de conditionnement physique et de soutien, tandis que le comité paritaire administre de préférence la programmes de sports et loisirs. Le comité paritaire est le choix que privilégient les entreprises ayant moins de 100 ou plus de 500 employés. C'est le plus souvent l'employeur qui se fait charge du programme dans les entreprises de taille moyenne.

Dans presque la moitié des entreprises qui offrent des programmes d'activité physique, le coût est partagé entre l'employeur et l'employé. Lorsque tel n'est pas le cas, le coût est absorbé entièrement par l'employeur. En général, c'est bien le coût du programme qui est partagé, tandis que l'employeur assume les frais de promotion et de soutien. Les entreprises du secteur industriel et manufacturier sont plus susceptibles de financer un programme dans son intégralité que les entreprises d'autres secteurs.

Plus de la moitié des lieux de travail où des programmes sont offerts ne prennent pas la peine de les évaluer. Lorsque les entreprises procèdent à une évaluation, elles retiennent le taux de participation comme élément principal. D'autres méthodes moins usitées sont la consultation du registre des absences, les taux de roulement, la productivité de l'employé et les demandes d'indemnisation pour accidents du travail. La probabilité d'évaluation augmente avec la taille de l'entreprise. C'est la haute direction qui y procède généralement; la direction du personnel est moins engagée dans ce processus ainsi que les comités de santé et bien-être. On fait rarement appel à un évaluateur externe.

Promotion de la vie active sur le lieu de travail

La moitié des entreprises qui offrent des programmes d'activité physique s'intéressent à leur expansion, le plus souvent en procurant plus d'information (39 pour cent), plus d'occasions d'activité physique, de sports et de loisirs (22 pour cent) ou de soutien financier supplémentaire (20 pour cent). En général, les grandes entreprises sont plus enclines à élargir leurs programmes d'activité physique que les petites.

Près d'un quart des entreprises qui n'ont pas de programme propre souhaitent en entreprendre un. La plupart sont disposées à fournir de l'information; la moitié environ d'entre elles sont prêtes à fournir

un soutien financier et 25 pour cent à fournir l'équipement ou les installations. Il existe un lien direct entre la taille de l'entreprise et l'intérêt porté à la création d'un programme.

Des relations plus sereines, un meilleur moral, une plus grande forme physique, une productivité accrue, une plus grande satisfaction au travail et la preuve que l'entreprise a à coeur le mieux-être de ses employés, tels sont les avantages mentionnés le plus souvent par les entreprises. D'autres raisons qui motivent ce choix sont l'affirmation de la culture d'entreprise et la réduction des primes d'assurance et des dépenses de santé.

Seize pour cent des entreprises indiquent qu'elles ne sont pas convaincues des avantages d'un programme d'activité physique. D'autres raisons par lesquelles elles justifient leur choix de ne pas s'engager dans cette direction sont l'insuffisance des locaux, le manque de fonds, le peu d'intérêt de la part des employés et l'absence de bénévoles pour gérer le programme.

La faible participation des employés est la raison principale qui entraîne la cessation des programmes d'activité physique; cette raison est citée avec une probabilité quatre fois plus grande que toute autre justification. Une autre raison couramment mentionnée est que tout en fonctionnant bien, le programme n'a pas réussi faute d'appuis financiers.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la branche Sports et Loisirs au (416) 314-7204.

HAUT

| **site principal** | **commentaires** | **recherche** | **plan du site** | **english** |
| **page d'accueil du ministère** | **pour nous contacter** | **sites connexes** |

Ontario
Ce site est mis à jour par le gouvernement de l'Ontario, Canada.

Renseignements sur les droits d'auteur : © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1997.
Dernière mise à jour : 18 juillet 1997.

Les renseignements de ce site sont fournis à titre de service au public. On ne peut garantir que l'information est à jour ou exacte. Les lecteurs devront vérifier l'information avant de s'en servir.